

Rozporządzenie nr 67 z 2020 r.  
o wynagrodzeniach w rolnictwie Szkocja

*wydane 14 stycznia 2020 r.*

***ważne od – 1 kwietnia 2020 r.***

# SPIS TREŚCI

## CZEŚĆ 1

### POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Powoływanie się na regulację prawną i data jej wejścia w życie
2. Wykładnia
3. Zakres obowiązywania
4. Unieważnione regulacje prawne

## CZEŚĆ 2

### PŁACA MINIMALNA

5. Minimalna stawka godzinowa
6. Minimalna stawka godzinowa dla uczących się zawodu rolnika
7. Dodatkowe wynagrodzenie

## CZEŚĆ 3

### PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH

8. Minimalna stawka godzinowa za pracę w godzinach nadliczbowych – do 26 godzin
9. Minimalna stawka godzinowa za pracę w godzinach nadliczbowych – powyżej 26 godzin

## CZEŚĆ 4

### URLOP

10. Minimalny urlop przysługujący pracownikowi
11. Dodatkowe dni wolne od pracy
12. Urlop w przypadku straty bliskiej osoby
13. Minimalna płaca w czasie urlopu
14. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w określone dni świąteczne
15. Niewykorzystany urlop

## CZEŚĆ 5

### ABSENCJA CHOROBY

16. Pracownicy spełniający warunki do otrzymywania zasiłku chorobowego
17. Dni absencji uprawniające do otrzymywania zasiłku chorobowego
18. Płaca za dni absencji, uprawniające do otrzymywania zasiłku chorobowego
19. Warunki wypłaty

## CZEŚĆ 6

### ŚWIADCZENIA

20. Zakres świadczeń
21. Świadczenia

## CZEŚĆ 7

### RÓŻNE

22. Stan gotowości
23. Składki emerytalne
24. Szkolenie z zakresu Bezpieczeństwa i Higieny Pracy
25. Koszty uczestnictwa w szkoleniu
26. Dodatek na psa
27. Odzież przeciwwietrzna/przeciwdeszczowa
28. Listy obecności
29. Wypłata wynagrodzenia

## CZĘŚĆ 8

### PŁACA MINIMALNA DLA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE UMOWY O STABILNYCH DOCHODACH

30. Zastosowanie części 8
31. Praca na podstawie umowy o stabilnych dochodach
32. Płaca minimalna
33. Rozwiązanie stosunku zatrudnienia

Szkocka Komisja Płac w Rolnictwie (Scottish Agricultural Wages Board), po publicznym ogłoszeniu projektu rozporządzenia oraz zawiadomieniu o sposobach i terminie składania zastrzeżeń oraz po rozpatrzeniu zastrzeżeń, na podstawie uprawnień wynikających z rozdz. 3 i 7 Ustawy z 1949 r. (a) o wynagrodzeniach w rolnictwie (Szkocja) [Agricultural Wages (Scotland) Act] i rozdz. 67 Ustawy z 1967 (b) o rolnictwie [Agriculture Act] oraz wszystkich innych uprawnień w tym zakresie, wydaje niniejszym następujące Rozporządzenie:

## CZĘŚĆ 1

### POSTANOWIENIA OGÓLNE

#### **Powolywanie się na Rozporządzenie i data jego wejścia w życie**

1. Na niniejsze Rozporządzenie można się powoływać jako Rozporządzenie nr 67 z 2020 r. o wynagrodzeniach w rolnictwie (Szkocja) [Agricultural Wages (Scotland) Order]. Wchodzi ono w życie dnia 1 kwietnia 2020 roku.

#### **Wykładnia**

2.— (1) W niniejszym Rozporządzeniu poniższe pojęcia użyto w następującym znaczeniu, chyba że z kontekstu wynika inaczej:

„uczący się zawodu rolnika” to pracownik rolny, który zawarł umowę o naukę zawodu z pracodawcą i zobowiązał się w ramach tej umowy do nauki według programu „Level 2 Modern Apprenticeship in Agriculture” i/lub „SCQF Level 4” bądź równoważne kwalifikacje;

„dzień” oznacza okres 24 godzin rozpoczynający się o godz. 00:01;

„rok urlopowy” oznacza okres 12 miesięcy rozpoczynający się 1 stycznia włącznie i kończący się 31 grudnia włącznie;

„ustawa z 1996 r.” oznacza Ustawę z 1996 r. (c) o uprawnieniach pracowniczych z poprawkami;

„umowa o stabilnych dochodach” (Stable Income Arrangement, SIA) oznacza umowę między pracownikiem a pracodawcą, do której odnosi się część 8 Rozporządzenia;

„tydzień” oznacza okres 7 kolejnych dni rozpoczynający się w poniedziałek o godz. 00:01;

„pracownik” oznacza każdego pracownika oprócz osób „w wieku szkolnym” w myśl rozdz. 31 i 33 Ustawy z 1980 r. (d) o szkolnictwie (Szkocja)

(2) **Symbole zastosowane w tekście Rozporządzenia we wzorach mają następujące znaczenie:**

**litera „M” oznacza minimalną stawkę godzinową wypłacaną pracownikowi na podstawie art. 5 lub 6 (o minimalnych stawkach godzinowych);**

**litera „P” oznacza kwotę, do której pracownik jest ewentualnie uprawniony na podstawie art. 7 (o dodatkowym wynagrodzeniu).**

(3) Odniesienia w niniejszym Rozporządzeniu do ciągłego zatrudnienia przez określony czas należy interpretować zgodnie z rozdz. I części XIV Ustawy z 1996 r., pod warunkiem że w Rozporządzeniu:

(a) odniesienie w rozdz. 210(4) Ustawy z 1996 r. do „tygodnia, który nie jest uwzględniony”, zostanie zastąpione odniesieniem do „okresu 6 kolejnych tygodni, który nie jest uwzględniony”;

(b) definicja „tygodnia” zawarta w rozdz. 235(1) Ustawy z 1996 r. nie będzie miała zastosowania;

a zatrudnienie przed wejściem Rozporządzenia w życie będzie uwzględnione w celu obliczenia okresu ciągłego zatrudnienia.

(4) Gdzie Rozporządzenie zawiera odniesienie do wynagrodzenia godzinowego, takie odniesienie obejmuje wynagrodzenie za część godziny, a wynagrodzenie przysługujące za tę część godziny stanowi proporcję właściwej stawki godzinowej odpowiadającą proporcji tej części do całej godziny.

---

(a) 1949 rozdz. 30. znowelizowane

(b) 1967 rozdz. 22. znowelizowane

(c) 1996 rozdz. 18. znowelizowane

(d) 1980 rozdz. 44. znowelizowane

(5) Dla celów niniejszego Rozporządzenia pracownikowi przysługuje odpowiednie wynagrodzenie na podstawie art. 5 - 7 za każdą godzinę:

- (a) w której był on na mocy umowy zobowiązany do pracy i podczas której pracodawca z dowolnego powodu uniemożliwił wykonanie pracy przez tego pracownika, gotowego do pracy;
- (b) pracownik podróżował do i z miejsca pracy innego niż zwykle miejsce, w którym oczekuje się pracy od pracownika;
- (c) pracownik podróżował do i z miejsca, w którym przeprowadzono kurs szkoleniowy związany z pracą i wziął udział w takim kursie za pozwoleniem pracodawcy,

jednak nie przysługuje mu wynagrodzenie za wyznaczone przerwy na herbatę lub na posiłki.

(6) Wszelkie odniesienia w niniejszym Rozporządzeniu do numerowanego artykułu, ustępu lub części winno być interpretowane jako odniesienie do artykułu, ustępu lub części oznaczonej takim numerem w Rozporządzeniu, chyba że z kontekstu wynika inaczej.

### **Zakres obowiązywania**

3.—(1) Części 1 - 8 niniejszego Rozporządzenia mają zastosowanie do każdego pracownika zatrudnionego w rolnictwie w Szkocji.

(2) Minimalne stawki wynagrodzenia określone przez niniejsze Rozporządzenie mają zastosowanie do pracowników zatrudnionych na akord.

### **Unieważnione regulacje prawne**

4. Rozporządzenie nr 66 z 2019 r. (a) o wynagrodzeniach w rolnictwie (Szkocja) zostaje unieważnione.

## **CZĘŚĆ 2**

### **PŁACA MINIMALNA**

#### **Minimalna stawka godzinowa**

5. Na mocy poniższych postanowień Rozporządzenia minimalna stawka godzinowa wynagrodzenia dla pracownika, zatrudnionego bez przerwy przez tego samego pracodawcę jest wyszczególniona w tabeli 1.

TABELA 1  
MINIMALNE STAWKI GODZINOWE

<i>Minimalna stawka godzinowa 1 kwietnia 2020</i>	
pracownicy w dowolnym wieku	8,72 £

---

(a) Rozporządzenie wydane w 2018 r.

### **Minimalna stawka godzinowa dla uczących się zawodu rolnika**

6. (a) Z zastrzeżeniem poniższych postanowień tego zarządzenia, minimalna stawka godzinowa dla praktykantów rolnych w wieku do 19 lat i tych powyżej 19 lat, którzy odbywają pierwszy rok praktyk, jest podana w tabeli 2.
- (b) Minimalna stawka godzinowa dla praktykantów rolnych w wieku powyżej 19 lat, którzy ukończyli co najmniej pierwszy rok praktyk, jest podana w tabeli 1 i opisana bardziej szczegółowo w punkcie 5 powyżej.

TABELA 2  
MINIMALNA STAWKA GODZINOWA  
WYNAGRODZENIA DLA UCZĄCYCH SIĘ ZAWODU ROLNIKA

	<i>Minimalna stawka godzinowa 1 kwietnia 2020</i>
Pracownicy w każdym wieku	5,46 £

### **Dodatkowe wynagrodzenie**

7. Jeżeli pracownik, do którego ma zastosowanie powyższy art. 6, posiada:
  - (a) szkockie lub ogólnokrajowe formalne kwalifikacje zawodowe (Vocational Qualification) w dyscyplinie rolniczej, co najmniej na poziomie III, albo
  - (b) certyfikat nauki zawodu zatwierdzony przez Lantra, (poprzednio ATB Landbase), lub certyfikat o nabytym doświadczeniu zawodowym wystawiony przez ATB Landbase

otrzyma on od 1 kwietnia 2020 r. dodatkowo do wynagrodzenia określonego w art. 5 za każdą godzinę przepracowaną i zapłaconą na podstawie art. 5, kwotę nie mniejszą niż 1,29 £.

## CZEŚĆ 3

### PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH

#### **Minimalna stawka za pracę w godzinach nadliczbowych do 26 tygodni**

8.—(1) Z zastrzeżeniem poniższych postanowień niniejszego Rozporządzenia pracownik, który był zatrudniony przez tego samego pracodawcę do 26 tygodni, otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z postanowieniami zawartymi w tym artykule za każdą przepracowaną przez niego nadliczbową godzinę.

(2) Pracownikowi, do którego zastosowanie ma ten artykuł, nie przysługuje wynagrodzenie określone artykułami 5, 6 lub 7, ani żadne dodatkowe wynagrodzenie na podstawie art. 7 z tytułu przepracowanych przez niego godzin nadliczbowych.

(3) Dla potrzeb tego artykułu nadliczbową godziną to każda godzina, którą pracownik przepracował

- (a) powyżej 8 godzin w dowolnym dniu
- (b) powyżej 48 godzin w dowolnym tygodniu (oprócz godzin objętych ustępem (a)).

(4) Minimalna stawka godzinowa wynagrodzenia przysługująca pracownikowi, do którego zastosowanie ma ten artykuł, za przepracowane przez niego nadliczbowe godziny jest obliczona zgodnie ze wzorem:

$$M \times 1.5$$

#### **Minimalna stawka za pracę w godzinach nadliczbowych powyżej 26 tygodni**

9.—(1) Z zastrzeżeniem poniższych postanowień niniejszego Rozporządzenia pracownik, który był zatrudniony przez tego samego pracodawcę powyżej 26 tygodni, otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z postanowieniami zawartymi w tym artykule za każdą przepracowaną przez niego nadliczbową godzinę.

(2) Pracownikowi, do którego zastosowanie ma ten artykuł, nie przysługuje wynagrodzenie określone artykułami 5, 6 lub 8, ani żadne dodatkowe wynagrodzenie na podstawie art. 7 z tytułu przepracowanych przez niego godzin nadliczbowych.

(3) Dla potrzeb tego artykułu nadliczbowa godzina to każda godzina, którą pracownik przepracował

- (a) powyżej 8 godzin w dowolnym dniu
- (b) powyżej 39 godzin w dowolnym tygodniu (oprócz godzin objętych ustępem (a)).

(4) Minimalna stawka godzinowa wynagrodzenia przysługująca pracownikowi, do którego zastosowanie ma ten artykuł, za przepracowane przez niego nadliczbowe godziny jest obliczona zgodnie ze wzorem:

$$M \times 1.5$$

## CZĘŚĆ 4 URLOP

### Minimalny urlop przysługujący pracownikowi

**10.—(1)** Z zastrzeżeniem poniższych postanowień niniejszej części pracownik jest w każdym roku urlopowym uprawniony do minimalnego urlopu nie krótszego niż liczba dni przedstawiona poniżej w tabeli 3.

TABELA 3  
PRZYSŁUGUJĄCY URLOP

<i>Szpalta 1</i> <i>liczba dni przepracowanych w ciągu tygodnia</i>	<i>Szpalta 2</i> <i>liczba przysługujących dni urlopu</i> <i>w ciągu całego roku urlopowego</i>
1	8
2	13
3	18
4	23
5	28
6	33
7	38

(2) Jeżeli pracownik jest swoją umową zobowiązany do pracy przez różną liczbę dni w różnych tygodniach, dla potrzeb ustępu (1) jego umowna liczba dni przepracowanych w każdym tygodniu wynosi średnią liczbę dni, do przepracowania których jest umownie zobowiązany w ciągu danego okresu 12 tygodni; w razie potrzeby taka średnia liczba zostaje zaokrąglona do najbliższej liczby całkowitej, a połowa zaokrąglona w górę do najbliższej liczby całkowitej.

(3) W pierwszym roku zatrudnienia liczba dni urlopowych, którą pracownik może wykorzystać zgodnie ze swoim uprawnieniem na podstawie ustępu (1), jest ograniczona do liczby dni, którą uznaje się za przysługującą mu za przepracowany okres na podstawie ustępu (4), ewentualnie zmodyfikowaną w myśl ustępu (5), jeżeli ma on zastosowanie, po odjęciu dni urlopu, które ewentualnie wykorzystał już w trakcie tego roku.

(4) Dla potrzeb ustępu (3) uznaje się, że przysługujący urlop narasta w trakcie pierwszego roku zatrudnienia pracownika w stosunku 1/12 do liczby określonej w ustępie (1), w pierwszym dniu każdego miesiąca przypadającego w tym roku.

(5) Jeżeli liczba narosłego przysługującego urlopu w danym przypadku obejmuje część dnia inną niż połowa dnia, część ta jest traktowana jako połowa dnia w przypadku części mniejszej niż połowa, natomiast w przypadku części większej niż połowa dnia część ta jest traktowana jako cały dzień.

(6) Jeżeli data rozpoczęcia zatrudnienia przez pracownika przypada później niż data rozpoczęcia jego bieżącego roku urlopowego, przysługujący mu urlop w tym roku urlopowym stanowi proporcję okresu mającego zastosowanie na podstawie ustępu (1) równą części roku urlopowego, pozostałej w momencie rozpoczęcia jego zatrudnienia.

(7) Jeżeli przysługujący pracownikowi urlop stanowi lub obejmuje część tygodnia, część ta zostaje ustalona w postaci dni, a każda część dnia jest traktowana jako cały dzień.

(8) Jeżeli pracownik i pracodawca nie są w stanie uzgodnić, kiedy pracownik ma skorzystać z urlopu przysługującego mu na podstawie tego artykułu, pracodawca:

- (a) może powiadomić pracownika z 21-dniowym wyprzedzeniem o okresie, w którym możliwe jest skorzystanie z urlopu;
- (b) powinien umożliwić wykorzystanie urlopu nie później niż data rozwiązania stosunku zatrudnienia pracownika lub koniec roku urlopowego, którakolwiek z tych dat przypada wcześniej.

(9) W tym artykule, odniesienia do całkowitego przysługującego pracownikowi urlopu oznaczają wszelkie dni przysługującego urlopu ponad te, do których jest on uprawniony na podstawie Regulacji Czasu Pracy (Working Time Regulations) z 1998 r. z późniejszymi zmianami.

(10) Jeżeli pracownik i jego pracodawca uzgodnili z wyprzedzeniem, że dany dzień będzie dniem urlopu w rozumieniu tego artykułu, lecz następnie pracodawca żąda od pracownika pracy w tym dniu:

- (a) za każdą godzinę przepracowaną w tym dniu pracownik otrzymuje nie mniej niż kwotę obliczoną na podstawie następującego wzoru:

$$M \times 1.5,$$

z zastrzeżeniem płacy minimalnej na ten dzień równej wartości 4 godzin pracy obliczonej zgodnie z tym wzorem

- (b) taki dzień nie liczy się jako dzień wykorzystanego urlopu.

#### **Dodatkowe dni wolne od pracy**

11.—(1) Poza minimalnym urlopem obliczonym zgodnie z art. 10 pracownik jest uprawniony do dnia wolnego na Święta Bożego Narodzenia (25 grudnia) i Nowy Rok w ramach urlopu płatnego na mocy art. 5-9.

(2) Jeżeli którykolwiek z dni wymienionych w powyższym ustępie (1) przypada na dzień, w którym w innym tygodniu pracownik nie byłby umownie zobowiązany do pracy, kolejny umowy dzień roboczy powinien być uznany za dzień urlopu.

#### **Urlop w przypadku straty bliskiej osoby**

12.—(1) Poza urlopem przysługującym pracownikowi na mocy tej części przepisów, jest on uprawniony do nie mniej niż 3 dni urlopu w przypadku straty bliskiej osoby.

(2) Dla potrzeb powyższego ustępu (1):

„strata bliskiej osoby” oznacza śmierć dziecka, rodzica, małżonka pracownika lub osoby, z którą żył on tak, jakby był on z nią w związku małżeńskim; pojęcie „rodzic” obejmuje ojczyma/macochę, rodzica przybranego i osobę pełniącą rolę rodzica; pojęcie „dziecko” obejmuje pasierba/pasierbicę, dziecko przybrane lub dziecko mieszkające w gospodarstwie domowym pracownika.

#### **Minimalna płaca w czasie urlopu**

13.—(1) Za urlop pracownikowi przysługuje w myśl powyższego art. 10 wypłata wysokości wynagrodzenia tygodniowego za każdy tydzień urlopu.

(2) W celu określenia wysokości wynagrodzenia tygodniowego dla potrzeb tego artykułu zastosowanie mają rozdz. 221 - 224 Ustawy z 1996 r., z zastrzeżeniem zmian określonych w ustępie (3).

(3) Postanowienia wymienione w ustępie (2) mają zastosowanie tak, jakby

- (a) odniesienia do zatrudnionego były odniesieniami do pracownika;
- (b) odniesienia do umowy zatrudnienia zatrudnionego były odniesieniami do umowy zatrudnienia pracownika;
- (c) datą służącą za podstawę obliczenia był pierwszy dzień przedmiotowego urlopu;
- (d) odniesienia do rozdz. 227 i 228 nie miały zastosowania.



(4) Z zastrzeżeniem poniższego ustępu (5) wypłata za każdy dzień (lub szereg dni) urlopu następuje nie później niż w zwykły dzień wypłaty, bezpośrednio poprzedzający urlop.

(5) Wypłata za każdy dzień (lub szereg dni) urlopu w przypadku straty bliskiej osoby, w rozumieniu art. 12, następuje w zwykłym dniu wypłaty następującym po pobraniu urlopu okolicznościowego.

#### **Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w określone dni świąteczne**

14.—Z zastrzeżeniem poniższych postanowień niniejszego Rozporządzenia, jeżeli pracodawca wymaga od pracownika stawienia się do pracy 25 grudnia lub 1 stycznia za każdą przepracowaną godzinę otrzyma on zapłatę nie mniejszą niż kwotę obliczoną na podstawie następującego wzoru:

$$(M + P) \times 3,$$

a jeżeli praca przypada na dzień, w którym w innym tygodniu pracownik byłby umownie zobowiązany do pracy, dzień ten liczy się jako dzień pobranego urlopu.

#### **Niewykorzystany urlop**

15.—(1) (a) Jeżeli pracownik nie skorzystał z przysługującego mu na podstawie art. 10 minimalnego urlopu do końca roku urlopowego, za każdy dzień niewykorzystanego urlopu ponad te, do których jest on uprawniony w myśl Regulacji Czasu Pracy (Working Time Regulations) z 1998 r. otrzyma on zapłatę nie mniejszą niż kwotę obliczoną na podstawie powyższego art. 13.

(b) Wypłata takiej kwoty następuje nie później niż w kolejny zwykły dzień wypłaty po 31 grudnia.

(2) (a) Jeżeli pracownik nie skorzystał z przysługującego mu na podstawie art. 10 minimalnego urlopu przed rozwiązaniem stosunku zatrudnienia, otrzyma on za każdy niewykorzystany dzień zapłatę nie mniejszą niż kwotę obliczoną na podstawie powyższego art. 13.

(b) Wypłata takiej kwoty następuje w ciągu 7 dni od dnia, w którym rozwiązano stosunek zatrudnienia.

## **CZĘŚĆ 5**

### **ABSENCJACHOROBOWA**

#### **Pracownicy spełniający warunki do otrzymywania zasiłku chorobowego**

16.—Ta część ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych przez tego samego pracodawcę bez przerwy, przez co najmniej 52 tygodni.

#### **Dni absencji uprawniające do otrzymywania zasiłku chorobowego**

17.—(1) Zgodnie z postanowieniami niniejszej części, pracownik powinien otrzymać od pracodawcy wynagrodzenie za każdy dzień absencji w danym okresie 52 tygodni (włącznie z ewent. tygodniem rozpoczynającym się przed wejściem niniejszego Rozporządzenia w życie), ale nie więcej niż za liczbę dni, obliczonych według poniższego wzoru:

$$13 \times D$$

gdzie

**D** oznacza umowne dni pracy pracownika w tygodniu zgodnie z art. 10.

(2) Wszelkie wypłaty zgodnie tą częścią zostaną uznane za wypełnienie zobowiązania pracodawcy do wypłaty ustawowego zasiłku chorobowego (Statutory Sick Pay) w rozumieniu Ustawy z 1992 r. (a) o składkach ubezpieczeń społecznych i zasiłkach (Social Security Contributions and Benefits Act).

---

(a) 1992 c.4.

(3) W tej części „dzień absencji uprawniający do otrzymywania zasiłku chorobowego” oznacza dzień, w którym pracownik jest nieobecny w pracy z powodu:

- (a) choroby lub odniesienia obrażeń;
- (b) innego rodzaju problemów zdrowotnych zaświadczonego na piśmie przez zarejestrowanego lekarza, a które zmuszają pracownika do nieobecności w pracy;
- (c) zaświadczenie na piśmie przez zarejestrowanego lekarza, że pracownik nie powinien pracować ze względu na zaraźliwą lub zakaźną chorobę;
- (d) a w przypadku (a), (b) lub (c)
  - (i) dany dzień nie jest jednym z 3 pierwszych dni absencji,
  - (ii) nieobecność nie uprawnia do wypłaty ustawowego zasiłku macierzyńskiego (statutory maternity pay) w rozumieniu Ustawy z 1992 r. o składkach ubezpieczeń społecznych i zasiłkach
  - (iii) dany dzień nie jest dniem urlopowym, za który przysługuje zapłata na podstawie części 4
  - (iv) pracownik nie znajduje się w areszcie
  - (v) absencja nie jest skutkiem naumyślnie przez siebie spowodowanych obrażeń, spożycia alkoholu lub zażycia nielegalnych narkotyków [w rozumieniu Ustawy z 1971 r. (b) o nadużyciu narkotyków (Misuse of Drugs Act)].

#### **Płaca za dni absencji uprawniające do otrzymywania zasiłku chorobowego**

18.—Z zastrzeżeniem następujących postanowień niniejszego Rozporządzenia, za każdy dzień absencji uprawniający do otrzymywania zasiłku chorobowego pracownik otrzyma wynagrodzenie nie mniejsze od kwoty, obliczonej na podstawie następującego wzoru:

$$\frac{(M + P) \times C}{D}$$

gdzie

**C** oznacza umowne godziny pracy pracownika w tygodniu lub 39 godzin, którakolwiek z nich jest niższa, natomiast

**D** oznacza umowne dni pracy pracownika w tygodniu zgodnie z art. 10.

#### **Warunki wypłaty**

19.—(1) Pracownik jest uprawniony do wypłaty na podstawie art. 18 jedynie wtedy, gdy:

- (a) zawiadomił pracodawcę w ciągu 24 godzin od normalnego czasu rozpoczęcia pracy w pierwszym dniu absencji o tej absencji oraz jej przyczynie
- (b) w ciągu 24 godzin od otrzymania na piśmie wezwania do sporządzenia oświadczenia o przyczynie absencji dostarczył pracodawcy pisemne, własnoręcznie podpisane przez siebie oświadczenie
- (c) w ciągu 24 godzin od normalnego czasu rozpoczęcia pracy w pierwszym dniu absencji dostarczył pracodawcy odpowiednie zaświadczenie lub oświadczenie dotyczące okresów absencji, o których mowa w powyższym art. 17(3)(b) lub (c)
- (d) odnośnie okresów absencji, o których mowa w powyższym art. 17(3)(a), trwających 4, 5 lub 6 dni, dostarczył pracodawcy jedno z następujących:
  - (i) pisemne, podpisane przez siebie oświadczenie podające przyczynę absencji
  - (ii) zaświadczenie lekarskie zalecające mu niepodejmowanie pracy z powodu choroby lub odniesionych obrażeń
  - (iii) zaświadczenie o przyjęciu do szpitala
- (e) odnośnie okresów absencji, o których mowa w powyższym art. 17(3)(a), trwających co najmniej 7 dni, dostarczył pracodawcy jedno z następujących:
  - (i) zaświadczenie lekarskie zalecające mu niepodejmowanie pracy z powodu choroby lub odniesionych obrażeń
  - (ii) zaświadczenie o przyjęciu do szpitala

(2) Dla potrzeb powyższego ustępu (1)(d) oraz (e) okres absencji nie obejmuje dni:

- (a) w które pracownik nie jest umownie zobowiązany do pracy lub
- (b) które w myśl art. 11 są dniami urlopowymi.

---

(b) 1971 c.38.

## CZĘŚĆ 6

### ŚWIADCZENIA

#### Zakres świadczeń

20.—(1) Dla potrzeb ustalenia, czy pracownik otrzymał minimalną stawkę wynagrodzenia przysługującą mu w myśl niniejszego Rozporządzenia, jako zapłatę wynagrodzenia zamiast zapłaty w gotówce uwzględnione mogą być jedynie świadczenia wyszczególnione w tej części.

(2) Dla celu wymienionego w powyższym ustępie (1) uwzględniona może być jedynie wartość takiego świadczenia wyszczególniona w tej części.

(3) Jeżeli wartość świadczenia jest wyrażona w postaci kwoty tygodniowej, można ją zastosować do wynagrodzenia pracownika za tydzień, którego to świadczenie dotyczyło, natomiast jeżeli wynagrodzenie za ten tydzień nie pokrywa całości ani części tej wartości, można ją zastosować w całości lub części w jednym z kolejnych tygodni.

#### Świadczenia

21.—(1) Z zastrzeżeniem poniższego ustępu (2)

(a) bezpłatne udostępnienie pracownikowi przez pracodawcę domu, jest uznane dla potrzeb tej części za świadczenie, a jego wartość określona na 1 £ tygodniowo.

(b) wszelkie kwoty potrącane przez pracodawcę z wynagrodzenia pracownika na zakwaterowanie inne niż dom nie mogą wynosić więcej niż 8,20 £ za każdy dzień tygodnia, w którym udostępniono zakwaterowanie.

(2) Jeżeli władze lokalne uznają, że zakwaterowanie typu określonego w powyższym ustępie (1) nie nadaje się do zamieszkania przez ludzi i doręczono w związku z tym mieszkaniem zawiadomienie na podstawie rozdz. 108(1), wydano nakaz na podstawie rozdz. 114 lub 115 Ustawy mieszkaniowej z 1987 r. (a) (Szkocja) [Housing (Scotland) Act] lub doręczono zawiadomienie na podstawie rozdz. 30 Ustawy mieszkaniowej z 2006 r. (Szkocja), takie świadczenie jest bezwartościowe dla celów tej części od dnia, w którym doręczono zawiadomienie lub wydano nakaz, do dnia doprowadzenia domu do stanu uznanego przez władze lokalne za zdatny do zamieszkania przez ludzi.

## CZĘŚĆ 7

### RÓŻNE

#### Stan gotowości

22.—(1) Pracownik będący w stanie gotowości otrzymuje - bez ograniczenia zastosowania innych postanowień niniejszego Rozporządzenia - odpowiednią kwotę równoważną 2 stawkom godzinowym (według stawki określonej w art. 5 lub 6).

(2) Dla potrzeb tego artykułu postawienie pracownika w stan gotowości ma miejsce, gdy pracodawca uzgodni z pracownikiem, że z tym ostatnim będzie można się skontaktować w sposób ustalony między nimi i że pracownik będzie w stanie stawić się w czasie uzgodnionym między pracownikiem a pracodawcą w miejscu, w którym może być wymagane od niego wykonanie pracy, będąc tym samym gotowym do pracy, lub w razie gdy pracodawca potrzebuje pracownika, będzie on czekał w domu lub w pobliżu do czasu podjęcia przez pracodawcę decyzji, czy pracownik będzie potrzebny, lub w innym celu określonym przez pracodawcę w dniu:

- (a) za każdy okres w stanie gotowości od początku dnia, w którym nie jest umownie zobowiązany do pracy do początku kolejnego dnia, w którym nie jest umownie zobowiązany do pracy
- (b) za każdy okres w stanie gotowości od początku dnia, w którym nie jest umownie zobowiązany do pracy do początku kolejnego dnia, w którym jest umownie zobowiązany do pracy

---

(a) 1987 c.26.  
(b) 2006 aspl.

(3) Jeżeli pracownik, którego postawiono w stan gotowości w dniu, w którym nie był umownie zobowiązany do pracy, zostaje wezwany przez pracodawcę do pracy w tym dniu, minimalna stawka wynagrodzenia przysługującego mu za każdą w ten sposób przepracowaną godzinę zostaje odpowiednio obliczona zgodnie ze wzorem określonym w art. 9, 10(10) lub 14.

### **Składki emerytalne**

**23.**— Pracodawca wypełni swoje zobowiązania w zakresie świadczeń emerytalnych dla pracowników zgodnie z częścią I ustawy emerytalnej (Pensions Act) z 2008 roku.

### **Szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy**

**24.**—(1) Pracownik zatrudniony przez tego samego pracodawcę bez przerwy przez powyżej 26 tygodni jest w każdym roku urlopowym uprawniony do wzięcia udziału w szkoleniach dotyczących spraw związanych z jego pracą i kładących szczególny nacisk na kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy, może też zostać zobowiązany przez swojego pracodawcę do wzięcia udziału w takich szkoleniach.

(2) Szkolenie, w którym pracownik w myśl tego artykułu ma prawo wziąć udział bądź udział w którym może mu zostać polecony, może składać się z jednego lub szeregu sesji w ciągu roku urlopowego i trwać maksymalnie do 2 dni.

(3) Jeżeli w ciągu roku urlopowego pracownik nie jest w stanie wziąć udziału w szkoleniu z powodu doznanych obrażeń, złego stanu zdrowia lub nieobecności upoważnionej przez pracodawcę, może on skorzystać z tego uprawnienia bądź uzyskać polecenie wzięcia udziału w ciągu pierwszych 4 miesięcy kolejnego roku urlopowego.

### **Koszty uczestnictwa w szkoleniu**

**25.**—(1) Koszty uczestnictwa w szkoleniu typu określonego w art. 24 pokrywa pracodawca.

(2) Pracodawca zwraca pracownikowi stosowne niezbędne koszty podróży, utrzymania, zakwaterowania i wyżywienia poniesione w związku z udziałem w takim szkoleniu.

### **Dodatek na psa**

**26.**—(1) Jeżeli do wykonywania swoich obowiązków pracownik utrzymuje i karmi psa, jego pracodawca zwraca mu koszty w postaci dodatku wysokości nie mniej niż 6,24 £ tygodniowo.

(2) Dodatek wymieniony w powyższym ustępie (1) jest wypłacany na każdego z utrzymywanych psów, ale nie więcej niż na 4 psy.

### **Odzież przeciwwietrzna/przeciwdeszczowa**

**27.**—(1) Pracownik otrzymuje od swojego pracodawcy te z następujących sztuk odzieży przeciwwietrznej/przeciwdeszczowej, które mogą być niezbędne do właściwego wykonywania jego obowiązków:

- (a) kalosze;
- (b) płaszcz z PCW;
- (c) getry z PCW;
- (d) rękawice z PCW.

(2) Z zastrzeżeniem poniższego ustępu (3) odzież przeciwwietrzna/ przeciwdeszczowa udostępniona na podstawie powyższego ustępu (1) jest na koszt pracodawcy utrzymywana w dobrym stanie i na jego koszt zostaje wymieniona, jeżeli nie nadaje się do naprawy i nie spełnia swojej roli.

(3) Odzież przeciwwietrzna/przeciwdeszczowa zgubiona lub uszkodzona z winy lub w wyniku niedbałości pracownika, któremu została udostępniona, podlega naprawie lub wymianie na koszt pracownika.

### **Listy obecności**

**28.**—(1) Z zastrzeżeniem poniższego ustępu (2) każdy pracownik, do którego zastosowanie ma niniejsze Rozporządzenie, otrzyma od swojego pracodawcy listy obecności, na których zapisuje codziennie godziny pracy lub innych czynności, za które przysługuje mu zapłata według minimalnej stawki, zgodnie z niniejszym Rozporządzeniem.

---

(a) 2008 c.30.

(2) Ten artykuł nie ma zastosowania do pracodawców stosujących automatyczny system zapisu godzin pracy pracowników.

(3) Listy obecności wypełnione i doręczone przez pracownika swojemu pracodawcy są przechowywane przez tego ostatniego przez okres 3 lat.

### **Wypłata wynagrodzenia**

29. Wynagrodzenie dla pracownika za każdy dzień pracy przysługujące mu zgodnie z art. 5-9 zostaje mu wypłacone odnośnie tego dnia pracy w dniu określonym w umowie jako dzień wypłaty.

## **CZĘŚĆ 8**

### **PŁACA MINIMALNA DLA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE UMOWY O STABILNYCH DOCHODACH**

#### **Zastosowanie części 8**

30.—(1) Ta część ma zastosowanie do zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o stabilnych dochodach.

(2) W tej części niniejszego Rozporządzenia poniższe pojęcia użyto w następującym znaczeniu, chyba że z kontekstu wynika inaczej:

„okres wynagrodzenia” oznacza okres jednego dnia, tygodnia, miesiąca lub innego przedziału czasu, objętego umową o stabilnych dochodach, w którym wynagrodzenie narasta zgodnie z umową o zatrudnienie i podlega wypłacie pracownikowi po jego upływie;

„podstawowa stawka za jednostkę czasu pracy” oznacza stawkę wynagrodzenia za każdą godzinę, za którą pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, z wyłączeniem godzin nadliczbowych;

„stawka za pracę w nadgodzinach” oznacza stawkę wynagrodzenia za każdą godzinę nadliczbową, za którą pracownikowi przysługuje wynagrodzenie.

#### **Praca na podstawie umowy o stabilnych dochodach**

31.—(1) Pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o stabilnych dochodach, jeżeli:

- (a) jego umowa o zatrudnienie spełnia wymogi określone w poniższym ustępie (2)
- (b) pracodawca i pracownik spełniają wymogi określone w poniższym ustępie (3)
- (c) pracodawca i pracownik uzgodnili na piśmie na początku obowiązywania umowy, że wymogi tej części mają zastosowanie.

(2) Zatrudnienie jest regulowane umową o zatrudnienie, która:

- (a) została sporządzona na piśmie;
- (b) określa okres objęty umową o stabilnych dochodach;
- (c) określa całkowitą liczbę godzin do przepracowania w dowolnym okresie objętym umową o stabilnych dochodach według podstawowej stawki za jednostkę czasu pracy i osobno według stawki za pracę w nadgodzinach;
- (d) określa całkowitą liczbę godzin do przepracowania w dowolnym okresie według podstawowej stawki za jednostkę czasu pracy i osobno według stawki za pracę w nadgodzinach, a także rozmieszczenie tych godzin w tym okresie wynagrodzenia;
- (e) określa podstawową stawkę za jednostkę czasu pracy i stawkę za pracę w nadgodzinach;
- (f) określa wysokość wynagrodzenia, włącznie z wynagrodzeniem za pracę w nadgodzinach, przysługującym za:
  - (i) okres umowy o stabilnych dochodach
  - (ii) każdy okres wynagrodzenia;

- (g) określa liczbę okresów wynagrodzenia w okresie objętym umową o stabilnych dochodach;
- (h) ustala zapis przepracowanych godzin zgodnie z art. 28.

(3) Pracodawca prowadzi dla celów art. 28 zapis wszystkich okresów przepracowanych przez pracownika, wyszczególniając okresy, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

### **Wynagrodzenie minimalne**

**32.—**(1) Podstawowa stawka za jednostkę czasu pracy wypłacana pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o stabilnych dochodach powinna być nie mniejsza, niż minimalna stawka godzinowa, do której pracownik byłby uprawniony zgodnie z wyszczególnieniem zawartym w części 2.

(2) Stawka za pracę w nadgodzinach wypłacana pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o stabilnych dochodach powinna być nie mniejsza, niż minimalna stawka za pracę w nadgodzinach, do której pracownik byłby uprawniony zgodnie z wyszczególnieniem zawartym w części 3.

### **Rozwiązanie stosunku zatrudnienia**

**33.—**Jeżeli pracownik opuści pracodawcę przed zakończeniem okresu umowy, przysługuje mu wynagrodzenie za wszystkie godziny przepracowane przez niego ponad te, za które otrzymał wynagrodzenie.

Scottish Agricultural Wages Board  
Saughton House  
Broomhouse Drive  
Edinburgh  
EH11 3XD  
14 stycznia 2020 r.

Ken Gray  
Sekretarz



